

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 4 décembre 2017

---

Composition : M. ABRECHT, président  
M. Krieger et Mme Crittin Dayen, juges  
Greffière : Mme Logoz

\*\*\*\*\*

**Art. 337c, 346 al. 2, 355 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **V.**\_\_\_\_\_, au Mont-sur-Lausanne, défenderesse, contre le jugement rendu le 6 mars 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **A.R.**\_\_\_\_\_, à Saint-Sulpice, demandeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 6 mars 2017, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux parties le 18 mai suivant, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a dit que V. \_\_\_\_\_ était la débitrice de A.R. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 6'635 fr. 85, dont à déduire les charges sociales et contractuelles, sous déduction du montant alloué à U. \_\_\_\_\_ Caisse de chômage selon chiffre III ci-dessous (I), a dit que V. \_\_\_\_\_ était la débitrice de A.R. \_\_\_\_\_ et lui devait immédiat paiement de la somme nette de 800 fr. (II), a dit que V. \_\_\_\_\_ était la débitrice de U. \_\_\_\_\_ Caisse de Chômage et lui devait immédiat paiement de la somme de 1'587 fr. 55, avec intérêts à 5% l'an dès le 8 mars 2016 (III), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (V).

En droit, les premiers juges ont retenu que ni le comportement du demandeur, ni ses absences ou le fait qu'il aurait inscrit dans son rapport journalier davantage d'heures que celles qu'il réalisait effectivement ne justifiaient la résiliation avec effet immédiat de son contrat d'apprentissage. Au vu du caractère injustifié du licenciement, le demandeur avait droit au paiement de ses salaires à partir du 9 avril 2015 jusqu'au 10 juillet 2016, soit à un total de 16'467 fr. 15, dont à déduire les revenus qu'il avait réalisés auprès d'un autre employeur (4'082 fr. 65) et ceux auxquels il avait intentionnellement renoncé (6'012 fr.), le montant alloué au demandeur à titre de dommages-intérêts en raison du licenciement immédiat injustifié s'élevant en définitive à 6'372 fr. 50. En outre, le demandeur avait droit au paiement des heures supplémentaires effectuées à hauteur d'un montant brut de 214 fr. 10, ainsi qu'à un montant brut de 49 fr. 25 correspondant aux retenues sur salaire prélevées sans droit en raison des absences du demandeur pour cause de maladie, la créance du demandeur se montant en définitive à la somme brute de 6'635 fr. 85. Par ailleurs, compte tenu de l'ensemble des circonstances, en particulier du fait que le demandeur avait eu un comportement inadéquat envers son employeur, il y avait lieu de lui

allouer à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat un montant correspondant à un mois du salaire qu'il réalisait au moment du licenciement, soit un montant net de 800 francs. Enfin, U.\_\_\_\_\_ Caisse de chômage était subrogée dans les droits du demandeur à concurrence des indemnités de chômage versées pour les mois de mars à mai 2016 et était donc légitimée à faire valoir à ce titre contre la défenderesse une créance de 1'587 fr. 55, plus intérêts à 5% l'an dès le 8 mars 2016.

**B.** Par acte du 21 juin 2017, mis à la poste le lendemain, V.\_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, au rejet des conclusions prises par A.R.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 9 mars 2016, de même qu'au rejet des conclusions prises par [...] Caisse de chômage dans sa requête du 18 avril 2016. Subsidiairement, l'appelante a conclu à la réforme des chiffres I, II et III du dispositif du jugement en ce sens que le montant alloué en vertu du chiffre I soit de 2'330 fr. 10, qu'aucune indemnité pour licenciement injustifié ne soit due et que le montant alloué en vertu du chiffre III soit de 981 fr. 40, le chiffre IV étant maintenu.

L'intimé n'a pas été invité à déposer une réponse.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. V.\_\_\_\_\_ est une société de droit suisse qui a pour but l'exécution de travaux de scierie, de raboterie, la fabrication et la pose de revêtements de sols, notamment des parquets et des moquettes, ainsi que l'aménagement intérieur et le commerce s'y rapportant. Elle a notamment pour administrateur Q.\_\_\_\_\_ et son siège se situe au [...].

2. Par contrat d'apprentissage du 21 mars 2014, V.\_\_\_\_\_ a engagé A.R.\_\_\_\_\_ pour une durée déterminée, du 10 mars 2014 au 10 juillet 2016, ceci dans le but de poursuivre son apprentissage de poseur de

revêtement de sols (spécialisation parquet) qu'il avait commencé le 19 août 2013 auprès de la société [...], à Lausanne. Selon les termes du contrat, il avait droit à un salaire mensuel brut de 530 fr. pour la première année de formation, de 800 fr. pour la deuxième année de formation et de 1'060 fr. pour la troisième et dernière année de formation. Il était prévu que le temps de travail hebdomadaire, y compris la formation scolaire, s'élevait à 41 heures, réparties sur cinq jours. Le maître d'apprentissage du demandeur était Q.\_\_\_\_\_.

Le contrat d'apprentissage comprenait par ailleurs une annexe, datée du 10 mars 2014 et signée par les parties, dont il ressortait notamment ce qui suit :

« Conditions d'engagement :

1. Engagement total de votre part durant toute la durée de la formation, à savoir qualité, quantité et mise en pratique des connaissances professionnelles.
2. Respect des horaires de travail, présence obligatoire, le matin 7h15.  
(...)
6. Toutes les absences, au travail ou aux cours professionnels, doivent être justifiées et signées par le représentant légal (même si vous êtes majeur).
7. En cas de maladie, que ce soit au travail ou aux cours professionnels, vous devez aviser votre formateur le matin dès 7h00. Si plus de trois jours d'absence, un certificat médical doit être fourni par courrier.  
(...)
12. Il sera également exigé de votre part :  
(...)  
- une attitude respectueuse et collaborant envers vos collègues.  
(...)

Rupture de contrat

Si un des points 1 à 12 n'est pas respecté, nous nous verrons dans l'obligation de mettre fin immédiatement et sans autre préavis au contrat d'apprentissage nous liant. »

3. En sa qualité d'apprenti, A.R.\_\_\_\_\_ était appelé à se rendre sur différents chantiers de la région lausannoise et dans le canton de Vaud. A l'instar de ses collègues et sauf exception, il se rendait tous les matins à l'entrepôt de son employeur, lequel se situe à son siège. Ensuite, il se déplaçait sur le chantier, soit à motocyclette, soit avec l'un de ses collègues dans la camionnette de l'entreprise. L'intéressé suivait ainsi différents ouvriers sur les chantiers, son responsable formateur étant

G.\_\_\_\_\_. Il ne se trouvait jamais seul sur un chantier, puisqu'il devait être supervisé par un ouvrier qualifié.

A.R.\_\_\_\_\_ obtenait de très bons résultats aux cours professionnels.

4. En fin de journée, A.R.\_\_\_\_\_ remplissait, à l'instar de ses collègues, un rapport concernant les tâches exécutées et les heures effectuées sur les chantiers. Pour ce faire, il disposait d'un carnet dans lequel il devait notamment inscrire la désignation de son travail du jour, l'adresse du chantier, la date et le nombre d'heures effectuées. Q.\_\_\_\_\_ validait chaque rapport journalier en y faisant figurer le tampon « [...]» ou en y apposant sa signature. Il vérifiait alors que les rapports soient remplis et correspondent aux directives. Q.\_\_\_\_\_ a néanmoins expliqué qu'il appartenait ensuite aux ressources humaines de s'occuper « du pointage et des comparaisons ».

5. Le 29 octobre 2014, un différend est survenu entre G.\_\_\_\_\_, alors contremaître, et A.R.\_\_\_\_\_.

G.\_\_\_\_\_ a expliqué que A.R.\_\_\_\_\_ avait refusé de procéder au rangement du dépôt, alors qu'il n'était que 15 heures et que la journée de travail n'était pas terminée. Face à ce refus, il avait adopté une autre stratégie, en lui demandant d'effectuer un exercice utile à sa formation, que l'intéressé avait également refusé d'exécuter, expliquant qu'il avait mieux à faire à la maison. En discutant avec A.R.\_\_\_\_\_, G.\_\_\_\_\_ avait compris que ce dernier avait certains griefs contre son employeur, et plus particulièrement contre Q.\_\_\_\_\_.

Entendu à propos de ce différend, A.R.\_\_\_\_\_ a exposé qu'il estimait avoir déjà effectué trop d'heures de travail cette semaine-là.

G.\_\_\_\_\_ n'a pas pu indiquer si, en dehors de cet épisode, A.R.\_\_\_\_\_ peinait à respecter les instructions qui lui étaient données et

s'il rechignait fréquemment à exécuter certaines tâches. Il n'est ainsi pas établi que tel était le cas, à tout le moins jusqu'à la fin de l'année 2014.

6. A.R. \_\_\_\_\_ a été convoqué à une séance qui s'est déroulée le 10 décembre 2014 dans les locaux de V. \_\_\_\_\_ en présence de Q. \_\_\_\_\_, de G. \_\_\_\_\_ ainsi que de sa mère B.R. \_\_\_\_\_. V. \_\_\_\_\_ a rappelé à A.R. \_\_\_\_\_ ses obligations contractuelles et lui a indiqué que, faute de changement dans son attitude, elle se verrait contrainte de mettre fin à son contrat d'apprentissage. Elle lui a en outre reproché ses absences injustifiées.

Selon le témoin G. \_\_\_\_\_, il est apparu à cette séance que A.R. \_\_\_\_\_ ne comprenait pas la raison de retenues que son employeur avait prélevées sur son salaire. Il souhaitait en outre obtenir davantage d'informations sur les modalités de remboursement des frais de repas.

G. \_\_\_\_\_ a également exposé que Q. \_\_\_\_\_ était un peu méfiant par rapport aux apprentis en raison des mauvaises expériences qu'il avait eues avec certains d'entre eux. Il faisait cependant tout pour être bien avec ses apprentis, par exemple en leur offrant, lorsqu'ils avaient de bons résultats, des journées à ski ou le prix d'une journée à ski. A.R. \_\_\_\_\_ avait aussi eu droit à ce genre de récompense.

7. Le 12 décembre 2014, V. \_\_\_\_\_ a adressé à A.R. \_\_\_\_\_ un avertissement dont la teneur était la suivante :

« Nous vous confirmons par la présente notre entretien du 10 décembre dernier en présence de votre maman, Messieurs Q. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ concernant vos absences répétées ainsi que votre attitude de rebelle.

Nous en avons profité pour vous rappeler l'annexe au contrat d'apprentissage propre à notre entreprise, que vous avez signé et accepté sans condition. Il est indispensable de le relire régulièrement afin de ne pas oublier ce dont vous vous êtes engagé.

Comme expliqué, nous exigeons de votre part un changement radical d'attitude, faute de quoi, en cas de récidive, nous nous verrons dans l'obligation de mettre fin immédiatement et irrévocablement, sans nouveau délai et sans prétention de salaire

au contrat d'apprentissage nous liant.

(...) ».

Cet avertissement n'a fait l'objet d'aucune contestation de A.R. \_\_\_\_\_.

8. Le témoin L. \_\_\_\_\_ ancien parqueteur auprès de V. \_\_\_\_\_ depuis 2013 et actuel technico-commercial depuis le mois de janvier 2015, a rapporté qu'au début de l'année 2015, A.R. \_\_\_\_\_ avait parfois du mal à respecter les instructions qui lui étaient données, que certaines règles de l'entreprise ne lui convenaient pas et qu'il lui arrivait parfois de s'emporter. Il pouvait alors se montrer très irrespectueux, ce qui n'était pas le cas en dehors des épisodes de contrariété puisqu'il était généralement quelqu'un « d'agréable et de très bien ». Le témoin a également indiqué que le principal problème était le respect par l'intéressé du règlement, notamment s'agissant des horaires et de ce qu'il était en droit de faire ou non selon les termes contractuels. A son souvenir, il devait effectuer 41.75 heures de travail.

De son côté, A.R. \_\_\_\_\_ a expliqué que les désaccords qu'il avait connus avec V. \_\_\_\_\_ et L. \_\_\_\_\_ concernaient le nombre d'heures de travail qu'il devait effectuer. En effet, l'employeur soutenait qu'il devait effectuer 41.75 heures par semaine, alors que son contrat mentionnait une durée de 41 heures. L'intéressé estimait ainsi que son employeur exigeait de lui qu'il effectue un nombre d'heures trop important au regard de ses obligations contractuelles.

9. Dans ce contexte, V. \_\_\_\_\_ a convoqué A.R. \_\_\_\_\_ à une nouvelle séance dans ses locaux, cette fois-ci en présence de son commissaire d'apprentissage.

La veille du rendez-vous, soit le 7 avril 2015, la mère de A.R. \_\_\_\_\_ a informé V. \_\_\_\_\_ qu'elle ne pourrait pas être présente le lendemain et qu'elle souhaitait le report de la séance susmentionnée.

Q.\_\_\_\_\_ a refusé de reporter la séance en indiquant qu'il était impossible d'attendre plus longtemps pour régler les problèmes que l'entreprise rencontrait avec son fils et a indiqué à B.R.\_\_\_\_\_ qu'il prenait note de son absence. Il lui a aussi indiqué que V.\_\_\_\_\_ prendrait une décision définitive s'agissant de son fils lors de cette séance.

Le 8 avril 2015, A.R.\_\_\_\_\_ a quitté son lieu de travail à 15h30. Il ne s'est ainsi pas présenté à la séance prévue à 17h30.

Le soir même, Q.\_\_\_\_\_ a adressé un SMS à A.R.\_\_\_\_\_ dont la teneur est la suivante [sic] :

*« Bonsoir A.R.\_\_\_\_\_, vous ne vous êtes pas présenté ce soir au rendez-vous fixé de longue date en présence du commissaire professionnel, cette attitude est inamissible. Vous n'avez plus besoin de vous présenter au travail, nous préparons la résiliation de votre contrat demain. Bonne soirée Q.\_\_\_\_\_ ».*

10. Par courrier du 13 avril 2015, V.\_\_\_\_\_ a résilié avec effet immédiat le contrat d'apprentissage la liant à A.R.\_\_\_\_\_ en ces termes :

*« (...) Nous sommes au regret de vous annoncer que nous résilions votre contrat d'apprentissage avec effet immédiat, soit au 8 avril 2015 pour conflit entre les parties et manquements de la personne en formation.*

*Malgré notre lettre d'avertissement du 12 décembre 2014, nous constatons qu'aucun changement de votre part n'a été constaté, tant dans votre attitude que dans vos absences répétées. (...) ».*

11. Le 21 avril 2015, B.R.\_\_\_\_\_ a écrit un courrier électronique à V.\_\_\_\_\_ pour lui demander de clarifier les questions relatives notamment aux heures supplémentaires et aux frais de repas. Par retour de courriel, Q.\_\_\_\_\_ a invité A.R.\_\_\_\_\_ à formuler des prétentions écrites et précises au cas où certains éléments n'auraient pas été payés, précisant que V.\_\_\_\_\_ payait toujours ce qu'elle devait.

Ni A.R.\_\_\_\_\_, ni sa mère, n'ont donné suite à ce message électronique.

12. A.R. \_\_\_\_\_ a été absent à plusieurs reprises durant son activité auprès de V. \_\_\_\_\_. Celle-ci a établi le tableau suivant - non contesté par l'intéressé - énumérant les absences, qu'il s'agisse de vacances, maladie ou congé.

« Vendredi 11 avril 2014	Vacances (voir demande de congé)
Lundi 14 avril 2014	Vacances (voir demande de congé)
<b>Mardi 15 avril 2014</b>	<b>Malade</b> (mal aux dents)
<b>Mercredi 14 mai 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Jeudi 15 mai 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie) (absence aux cours)
<b>Vendredi 16 mai 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
Mercredi 28 mai 2014	Vacances (voir demande de congé)
Mardi 10 juin 2014	Vacances (voir demande de congé)
Mercredi 11 juin 2014	Vacances (voir demande de congé)
<b>Vendredi 11 juillet 2014</b>	<b>Malade</b> (refroidissement)
<b>Vendredi 29 août 2014</b>	<b>Malade</b>
<b>Lundi 1<sup>er</sup> septembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Mardi 2 septembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie) (absence aux cours)
<b>Mercredi 3 septembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Mercredi 15 octobre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie, avec reprise le 16.10)
<b>Jeudi 16 octobre 2014</b>	<b>Malade</b>
<b>Vendredi 17 octobre 2014</b>	<b>Malade</b>
Lundi 20 octobre 2014	Vacances (voir demande de congé)
Mardi 21 octobre 2014	Vacances (voir demande de congé)
Mercredi 22 octobre 2014	Vacances (voir demande de congé)
Jeudi 23 octobre 2014	Vacances (voir demande de congé)
Vendredi 24 octobre 2014	Vacances (voir demande de congé)
<b>Mercredi 26 novembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Jeudi 27 novembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)

<b>Vendredi 28 novembre 2014</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014</b>	<b>Malade</b>
<b>Mercredi 28 janvier 2015</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Jeudi 29 janvier 2015</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Mercredi 4 février 2015</b>	<b>Consultation médecin</b>
<b>Lundi 9 février 2015</b>	<b>Matin dès 7h45 r.-v. 8h30 chez le médecin</b>
<b>Mercredi 4 mars 2015</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie) (demande de congé)
<b>Jeudi 5 mars 2015</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
<b>Vendredi 6 mars 2015</b>	<b>Malade</b> (certificat maladie)
Lundi 9 mars 2015	Congé
Mardi 10 mars 2015	Absence aux cours (voir lettre d'excuse)
<b>Lundi 30 mars 2015</b>	<b>Malade</b> (envoyé SMS)
<b>Mardi 31 mars 2015</b>	<b>Malade</b> (absence aux cours) (pas de nouvelles)
<b>Mercredi 1<sup>er</sup> avril 2015</b>	<b>Malade</b> (pas de nouvelles) revenu le 2 avril sans avoir informé et sans certif. méd.
Jeudi 16 avril 2015	Vacances (voir demande de congé)
Vendredi 17 avril 2015	Vacances (voir demande de congé) »

Il ressort notamment de ce qui précède que :

- A.R. \_\_\_\_\_ a été absent du vendredi 29 août au mercredi 3 septembre 2014 pour cause de maladie. Le certificat médical produit à cette occasion porte toutefois sur la période du 1<sup>er</sup> au 3 septembre 2014.

- En date du mercredi 15 octobre 2014, l'intéressé a été absent pour cause de maladie, le certificat médical fourni précisant que son incapacité de travail cessait le jeudi 16 octobre 2014. Il ne s'est néanmoins pas présenté à son travail les 16 et 17 octobre 2014.

- L'intéressé a été absent pour cause de maladie du mercredi 26 au vendredi 28 novembre 2014. Il a produit un certificat médical attestant de son incapacité de travail du 26 au 28 novembre 2014. Son absence le premier jour ouvrable suivant, soit le lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014, est demeurée injustifiée.

- Il ne s'est pas rendu aux cours professionnels du 10 mars 2015 en expliquant dans son courrier adressé le 13 mars 2015 au Centre d'enseignement professionnel de [...] que « suite à [son] retour de vacances à l'aéroport de Genève, une complication [l'] a fait arriver très tard et sans repos à la maison ».

A.R.\_\_\_\_\_ a ainsi été malade 26 jours, y compris les consultations médicales des 4 et 9 février 2015. Il a été absent à deux reprises pour une durée supérieure à trois jours (du vendredi 29 août au mercredi 3 septembre 2014 et du mercredi 26 novembre 2014 au lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014), les certificats médicaux fournis pour chaque absence ne portant toutefois pas sur la totalité de la période d'absence.

Interrogé à propos des absences de l'intéressé, le témoin G.\_\_\_\_\_ a d'abord indiqué qu'à sa connaissance, elles n'avaient pas perturbé l'organisation des chantiers et la répartition des tâches. Interrogé par le conseil de V.\_\_\_\_\_, il a ensuite déclaré qu'il était évident que le défaut d'annonce d'absence engendrait des difficultés d'organisation sur les chantiers.

13. S'agissant des recherches d'emploi et de l'activité déployée par A.R.\_\_\_\_\_ après son licenciement, l'instruction a permis d'établir qu'il n'avait exercé aucune activité lucrative en avril et juin 2015. Au cours des mois de juillet et août 2015, il a travaillé pour le compte de l'entreprise de travail temporaire [...] en qualité de manutentionnaire et a perçu de ce chef, après déduction d'un crédit de vacances de 89 fr. 85 pour juillet 2015 et de 296 fr. 40 pour août 2015, un salaire brut de respectivement 923 fr. 90 et 3'047 fr. 75, correspondant à 46.08 et à 152 heures travaillées. L'avoir de vacances a fait l'objet d'un versement

unique, par [...], d'un montant brut de 386 fr. 25, porté en compte à titre de salaire pour le mois d'octobre 2015. Enfin, en septembre 2015, il a perçu un salaire brut de 110 fr. 40, indemnité de vacances comprises, pour une activité de 4 heures effectuée pour le compte de la société [...].

Entre les mois d'octobre 2015 et janvier 2016, A.R. \_\_\_\_\_ n'a déployé aucune activité lucrative. En février et mars 2016, il n'a pas travaillé mais a effectué diverses recherches d'emploi en qualité d'étañheur ou de parqueteur, attestées par deux formulaires « Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » destinés à l'Office régional de placement. Il n'a en revanche effectué aucune recherche d'emploi en avril 2016.

Dès le 1<sup>er</sup> mai 2016, l'intéressé a été en incapacité totale de travail, le dernier certificat médical produit attestant d'une incapacité jusqu'au 31 janvier 2017.

A l'audience du Tribunal de prud'hommes du 8 février 2017, A.R. \_\_\_\_\_ a expliqué que durant la période d'avril à juin 2015, il avait cherché du travail par ses propres moyens et de manière non officielle. Durant les quinze mois qui avaient suivi la résiliation de son contrat d'apprentissage, lorsqu'il n'était pas malade et qu'il ne travaillait pas, il avait beaucoup cherché du travail.

14. Le 8 mars 2016, A.R. \_\_\_\_\_ a présenté une demande d'indemnité de chômage auprès d'U. \_\_\_\_\_ Caisse de chômage.

Du 8 mars au 30 mai 2016, cette caisse a versé l'intéressé, à titre d'avance, un montant net de 1'587 fr. 55.

15. Par demande du 9 mars 2016 adressée en la forme simplifiée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, A.R. \_\_\_\_\_ a conclu à ce que V. \_\_\_\_\_ soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement du montant net de 6'500 fr. (I) et du montant brut de 19'000 fr. (II) et à ce que les frais soient mis à la charge de

V.\_\_\_\_\_ (III).

Dans sa réponse du 13 juillet 2016, V.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur.

[...] Caisse de chômage s'est constituée partie intervenante et a conclu au versement de la somme de 1'587 fr. 55 avec intérêts à 5% l'an dès le 8 mars 2016. Elle a en outre conclu à ce que les frais et dépens soient mis à la charge de V.\_\_\_\_\_.

A l'audience de débats principaux du 9 novembre 2017, G.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_ et B.R.\_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins.

Les parties ont quant à elles été interrogées à la reprise de l'audience le 8 février 2017 et leurs déclarations protocolées à forme de l'art. 191 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272).

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

**3.**

**3.1** L'appelante fait valoir que le jugement attaqué retiendrait certains faits de manière erronée

**3.2** Elle conteste d'abord l'affirmation des premiers juges selon laquelle l'intimé aurait été malade 26 jours et qu'à l'exception de l'absence survenue du 30 mars au 1<sup>er</sup> avril 2015, toutes les autres auraient fait l'objet d'un certificat médical ou seraient inférieures à trois jours. Elle soutient, sur la base du tableau des absences qu'elle a produit en première instance et qui n'a pas été contesté par l'intimé, qu'elle aurait dû faire face à plusieurs absences injustifiées et non à une seule.

Il ressort de l'instruction de la cause qu'à deux reprises, l'absence pour cause de maladie de l'intimé a effectivement excédé trois jours ouvrables, la première fois du vendredi 29 août 2014 au mercredi 3 septembre 2014, la seconde fois du mercredi 26 novembre au lundi 1<sup>er</sup> décembre 2014, sans que les certificats médicaux fournis n'attestent d'une incapacité de travail pour la totalité de la période d'absence, le premier portant du 1<sup>er</sup> au 3 septembre 2014, le second du 26 au 28 novembre 2014. L'état de fait sera ainsi précisé en ce sens.

L'absence pour cause de maladie du 15 au 17 octobre 2014 a effectivement fait l'objet d'un certificat médical en ce qui concerne le 15 octobre uniquement. L'état de fait sera également précisé en ce sens, étant relevé que cette absence n'était pas supérieure à trois jours.

**3.2** L'appelante conteste que l'intimé ait travaillé ou ait démontré avoir procédé à des recherches d'emploi durant les mois de septembre 2015 et février 2016. Selon elle, l'intimé n'aurait été rémunéré que pour quatre heures de travail en septembre 2015 et n'aurait donc pas apporté la preuve de recherches d'emploi. Il en irait de même pour février 2016, puisque l'intimé n'a pas donné suite à la réquisition de production de pièces de l'appelante.

En réalité, l'état de fait litigieux ne retient pas que l'intimé aurait effectué des recherches d'emploi durant le mois de septembre 2015 mais qu'il a perçu, auprès d'une entreprise d'emploi temporaire, du mois de juillet au mois de septembre 2015, un revenu brut de respectivement 923 fr. 90, 3'047 fr. 75 et 110 fr. 40. On précisera dans l'état de fait que les revenus ainsi réalisés correspondaient respectivement à 46.08 heures, 152 heures et 4 heures de travail.

Au demeurant, l'appelante se prévaut de sa réquisition de pièces pour soutenir que l'intimé n'a produit que des pièces partielles concernant ses recherches d'emploi. Toutefois, la déduction et la correction qu'entend en tirer l'appelante ne saurait être aussi directe, puisqu'il ressort du procès-verbal du 8 février 2017 que, durant les quinze mois qui ont suivi le licenciement, l'intimé a beaucoup cherché de travail « lorsque [il] n'était pas malade et que [il] ne travaillai[t] pas ». Il n'est ainsi pas possible de reprocher au travailleur de n'avoir pas fait de recherches d'emploi durant les mois de septembre 2015 et février 2016, s'il devait apparaître qu'il était malade. Or, aucune demande de certificat médical n'a été faite, mais la partie intimée a affirmé avoir cherché du travail lorsqu'elle n'était pas malade et qu'elle ne travaillait pas. Dès lors, à défaut de pièces, et au vu de la déclaration de la partie, il n'y a pas lieu

à modifier l'état de fait sur ce point. On reviendra plus loin sur le fardeau de la preuve en lien avec cette question.

L'appelante soutient également que l'entreprise de travail temporaire [...] SA a versé un montant brut de 386 fr. 25 en octobre 2015 à titre de vacances et que ce montant n'a pas été retenu par le tribunal. Il est exact que l'état de fait ne mentionne pas cette indemnité de vacances versée en tant que salaire du mois d'octobre 2015. En revanche, les décomptes de salaire de juillet et août 2015 faisaient déjà état de ce « crédit de vacances », de respectivement 89 fr. 35 et 296 fr. 40, porté en déduction des salaires versés. L'état de fait sera dès lors complété sur ce point.

#### **4.**

**4.1** L'appelante soutient ensuite que l'attitude réfractaire de l'intimé, ses multiples absences injustifiées ainsi que les heures inscrites en trop sur ses fiches d'heures constitueraient autant de motifs, même pris isolément, justifiant un licenciement immédiat.

**4.2** Le contrat d'apprentissage est régi par les art. 344 à 346a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), qui ne posent pas une réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier/Bieri/Carron, *Les contrats spéciaux*, 5<sup>e</sup> éd., Zurich 2016, nn. 3226, p. 434). Dans ce domaine, le droit privé est largement complété par le droit public, notamment la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier et alii, *op. cit.*, n. 3227, p. 434), en particulier, dans le canton de Vaud, la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFPr; RSV 41 3.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLPPr; RSV413.01.1).

Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial en vertu duquel l'employeur s'engage à former le travailleur à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci s'engageant à travailler au service de l'employeur en vue d'acquérir une formation (art. 344 CO; Tercier et alii, op. cit., n. 3230, p. 434 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 344 à 346a CO, p. 342). Le contrat doit régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO).

Le contrat de durée déterminée prend fin *ipso jure* par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336 d CO). Cependant, si de justes motifs existent, l'employeur peut mettre un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO.

L'art. 346 al. 2 CO (absolument impératif, art. 361 CO) ne fait que rappeler la réglementation de l'art. 337 CO et prévoit qu'il peut être mis fin immédiatement pour justes motifs au contrat, en énumérant à titre d'exemples deux cas de justes motifs liés au but de l'apprentissage, à savoir si l'objectif de formation ne peut pas être atteint, notamment parce que le maître d'apprentissage ne peut assurer cette formation à satisfaction, ou si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 344 à 346a CO, p. 343; Tercier et alii, op. cit., n. 3260, p. 438). En cette matière, la faute joue un rôle moins important que selon l'art. 337 CO ; la jurisprudence est sensible à la nécessité de ne pas imposer à un maître d'apprentissage la présence d'un apprenti qui, objectivement, ne peut pas donner satisfaction (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2<sup>e</sup> éd, Bâle 2012, n. 1 ad art. 346 CO, p. 2130). Compte tenu de la nature particulière du contrat d'apprentissage, qui se caractérise par un lien de confiance étroit entre les parties, il n'y a pas lieu de faire preuve d'une

sévérité particulière dans l'appréciation des motifs de résiliation (Staehelin, Zürcher Kommentar, Zurich 2013, n. 9 ad art. 346 CO avec références). En outre, il n'est pas nécessaire que le juste motif de résiliation constitue une faute imputable à l'une des parties (Staehelin, *ibid.*, n. 7 ad art. 346 CO). Une résiliation immédiate peut aussi intervenir en raison de modifications objectives pour lesquelles ni le maître ni l'apprenti ne portent de responsabilité (Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7<sup>e</sup> éd., 2012, n. 6 ad art. 346 CO ; *Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR)* 2002 pp. 326 consid. 3 et 327-328 ; CACI 4 novembre 2013/573, consid. 3). Le Tribunal fédéral a toutefois clairement lié la portée de l'art. 346 al. 2 CO avec la résiliation pour justes motifs de l'art. 337 CO (TF 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014). Cette disposition énumère à titre exhaustifs trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, il a retenu que les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (TF 4C\_370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2 ; Portmann, *Basler Kommentar, Obligationenrecht I*, 6<sup>e</sup> éd., Bâle 2015, n. 4 ad art. 346 CO).

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1<sup>re</sup> phrase). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 II 303 consid. 2.1.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une telle sanction que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation contractuelle, mais d'autres

faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 II 128 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). L'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate du contrat. Il n'en demeure pas moins qu'en avertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction ; le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir (TF 4C.10/2007 précité consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 200, consid. 2.3, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 2006 p. 2014). Toujours selon le Tribunal fédéral, on ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). Enfin, il ressort de ce même arrêt que, si l'apprenti ne donne pas satisfaction et n'est pas fait pour ce métier, il incombe à l'employeur de le lui signifier clairement et de lui indiquer quel comportement il attend de sa part à l'avenir. Faute de mise au point, les critiques peu spécifiques émises à propos de l'apprenti ne permettent pas d'inférer qu'un avertissement est superflu et qu'il devrait sans autre comprendre que son emploi est menacé et qu'un nouvel écart de sa part serait sanctionné par une résiliation extraordinaire. Un avertissement clair quant à l'avenir de son apprentissage doit être donné à l'apprenti avant toute résiliation immédiate (TF 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014 déjà cité, consid. 2.6.3).

**4.3** En l'espèce, il faut rappeler en préambule que l'intimé a obtenu de très bons résultats aux cours professionnels. Ensuite, il a fait l'objet d'un avertissement selon lettre du 12 décembre 2014. Ce courrier faisait allusion aux absences répétées et à son attitude de rebelle, à l'entretien du 10 décembre 2014, et demandait un changement radical d'attitude, avec menace en cas de récidive et de résiliation immédiate de contrat.

Dans un premier moyen, l'appelante soutient que l'un des motifs de licenciement était l'attitude réfractaire de l'intimé. Toutefois, il ressort de l'instruction que les difficultés ne se situaient pas dans les relations avec ses collègues et ses formateurs, mais plutôt en lien avec les calculs d'horaire et de remboursement de frais de repas, éléments qui n'avaient pas fait l'objet d'une réponse claire de l'administrateur de l'appelante. Certes, les deux témoins cités par l'appelante révèlent que l'intimé se montrait irrespectueux lorsqu'il s'agissait des règles de l'entreprise, particulièrement concernant les horaires. En revanche, ces témoins n'ont pas relevé que l'attitude de l'intimé envers le travail lui-même n'était pas satisfaisante, ni qu'il était agressif envers ses collègues et ses formateurs. A la lecture des dépositions, il semble que la difficulté se situait entre l'administrateur, qui était méfiant envers certains apprentis au vu de son vécu, et l'intimé, qui, bien que bon travailleur, peinait à comprendre que lui-même ne pouvait décider de la marche de l'entreprise et des règles instaurées par la direction. Ces circonstances s'avèrent cependant clairement insuffisantes pour retenir un juste motif de licenciement, l'avertissement du 12 décembre 2014 ne permettant d'ailleurs pas de retenir, faute d'avoir été clair quant aux critiques qui devaient être faites à l'apprenti, que l'intimé avait été dûment averti.

Ensuite, l'appelante soutient que les nombreuses absences injustifiées étaient également un motif, se référant aux absences supplémentaires à comptabiliser plus précisément dans les faits. Or, peu importe qu'il y ait eu cinq jours d'absence injustifiée plutôt qu'un seul jour. De jurisprudence constante, les absences injustifiées ne constituent pas un juste motif de licenciement immédiat (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3<sup>e</sup> éd., Berne 2014, p. 586 et les arrêts cités), d'autant moins que certains passages de la déposition du témoin G.\_\_\_\_\_, qui a expliqué que l'absence de l'intimé n'avait pas perturbé l'organisation des chantiers et la répartition des tâches, avant de dire le contraire une fois interrogé par le conseil de l'appelante, n'appuient pas la thèse d'un problème ingérable.

Quant aux heures inscrites en trop sur ses fiches de travail par l'intimé, les premiers juges ont retenu que ces rapports étaient conformes à la réalité en raison du visa apposé par l'administrateur. Toutefois, l'appelante soutient que cela ne revenait qu'à valider les rapports en tant que bons de travail et que le contrôle était effectué par la suite, par recoupement. Si l'on peut effectivement y voir un comportement critiquable de l'apprenti, ce procédé devait toutefois faire l'objet d'un avertissement précis et clair, ce qui n'a pas été le cas, comme l'ont d'ailleurs relevé les premiers juges.

En définitive, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les faits reprochés à l'intimé ne constituaient pas des justes motifs de résiliation. Si les relations entre patron et apprenti n'étaient effectivement pas satisfaisantes, les critiques qui lui ont été adressés étaient insuffisantes et trop imprécises pour justifier un licenciement immédiat. Dans un tel cas, l'intimé aurait dû faire l'objet de critiques claires et ciblées, assorties d'une menace de résiliation. Il faut aussi tenir compte du fait que les remontrances de l'intimé, peu retenues au regard des difficultés qu'il avait lui-même à admettre certaines règles, tenaient également à l'inexpérience de sa jeunesse (JAR 2000 p. 254), de sorte que le moyen doit être rejeté.

## **5.**

**5.1** L'appelante soutient encore que l'intimé n'aurait pas respecté son obligation de limiter son dommage et la manière dont l'imputation a été faite. Elle soutient qu'il y aurait dès lors lieu de déduire des dommages-intérêts alloués à l'intimé, en sus des montants déjà reconnus et admis par les premiers juges, les montants de 1'733 fr. 40 ( $2 \times 800 + 133.35$  [8.33% de  $800 \times 2$ ] pour les mois de mai et juin 2015, de 1'037 fr. 90 ( $1'060 + 88.30$  [13<sup>e</sup>] - 110.40) pour le mois de septembre 2015, de 386 fr. 25 (avoir vacances) pour le mois d'octobre 2015 et de 1'148 fr. 30 ( $1'060 + 88.30$  [13<sup>e</sup>]) pour février 2016.

**5.2** L'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.3 ; TF 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3 et les réf. citées ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 2 ad art. 337c CO, p. 573). Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (Carruzzo, op. cit., p. 573). A cet égard, s'il est vrai que le travailleur doit chercher un nouvel emploi dans les meilleurs délais (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 608), il n'est toutefois pas tenu d'accepter n'importe quel autre travail ne correspondant pas à ses connaissances (Carruzzo, op. cit., p. 573; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 516). Il faut dans chaque cas avoir égard à la formation, à l'expérience et à l'âge de l'intéressé, ainsi qu'à la situation générale du marché du travail (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337c CO, p. 2103).

Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; Carruzzo, op. cit., n.

ad art. 337c CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c; sur le tout : TF 4A\_257/2008 du 23 juillet 2008).

## **5.3**

**5.3.1** Dans un premier moyen à ce sujet, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il ne se justifiait pas de déduire de la créance en dommages-intérêts de l'intimé les revenus qu'il aurait pu réaliser pendant les mois d'avril à juin 2015, dans la mesure où il n'avait pas de diplôme et où il était difficile d'exiger de sa part de retrouver un emploi en si peu de temps.

On ne saurait suivre l'appelante sur ce point. Outre qu'un délai raisonnable pour retrouver un travail doit être laissé au travailleur licencié, la situation est encore particulière en l'espèce, puisque l'intimé était apprenti. Or, il est notoire que retrouver une place d'apprentissage en cours d'année scolaire est compliqué et difficile, d'autant plus que les circonstances du licenciement n'étaient pas évidentes à expliquer à un nouvel employeur. En conséquence, ce délai n'apparaît de loin pas critiquable, ce d'autant que l'appelante, à qui incombe la charge de la preuve, n'a pas démontré que la situation générale sur le marché de l'emploi était telle que l'intimé aurait pu trouver une nouvelle place d'apprentissage à bref délai.

Le grief s'avère dès lors inconsistant.

**5.3.2** L'appelante plaide ensuite que l'intimé n'aurait pas assez travaillé en septembre 2015, puisqu'il n'a réalisé que 4 heures de travail. Dès lors qu'il n'a produit aucune recherche d'emploi pour cette période, il y aurait lieu de retenir que l'intimé aurait intentionnellement renoncé à son salaire.

La question se pose de savoir si un apprenti doit accepter n'importe quel travail pour limiter le dommage ensuite d'un licenciement avec effet immédiat injustifié de son employeur, ou si l'on peut retenir que le travailleur, qui devait a priori retrouver une place d'apprentissage et non un travail intérimaire, peut se voir reprocher des revenus insuffisants sur un mois. Or, il ressort du considérant 4.2 qui précède qu'on ne saurait, en raison de la nature particulière du contrat d'apprentissage, y appliquer indistinctement les règles sur le contrat ordinaire de travail, l'apprenti devant en priorité tenter de retrouver une place d'apprentissage, aux fins de poursuivre et terminer sa formation. Comme on l'a vu ci-dessus, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur, de sorte que l'on peut raisonnablement retenir qu'il appartenait à l'appelante de faire porter l'instruction sur la possibilité pour l'intimé de retrouver une place d'apprentissage et sur les réelles possibilités existantes, voire sur la renonciation de celui-ci à terminer sa formation. En l'absence d'éléments sur cette question, on ne saurait retenir que l'intimé aurait dû réaliser un salaire d'ouvrier travaillant à temps complet.

Le moyen est ainsi infondé.

**5.3.3** L'appelante soutient encore que le salaire versé en octobre 2015 à titre d'indemnité de vacances, par 386 fr. 25, aurait dû être pris en compte par le tribunal. Elle expose que l'intimé était censé prendre ses vacances pendant le délai de résiliation, ce qui aurait pour effet de réduire les dommages-intérêts qui lui sont dus.

En principe, le droit au paiement des vacances en espèces est compris dans la prétention déduite de l'art. 337c al. 1 CO, en cas de résiliation immédiate injustifiée. Il n'est toutefois pas absolu. En cas de

résiliation immédiate injustifiée du contrat de travail par l'employeur, le Tribunal fédéral refuse d'admettre que le travailleur licencié puisse systématiquement obtenir une indemnité en remplacement d'un éventuel solde de vacances. Si ce droit est en tout cas reconnu au travailleur renvoyé abruptement alors que le contrat aurait normalement dû prendre fin dans un délai relativement bref, estimé à deux ou trois mois, il n'en va pas de même lorsque l'employé est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas ; dans ce dernier cas, l'indemnité allouée inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 270 consid. 3b, confirmé in ATF 128 III 271 consid. 4a/bb ; TF 4A\_257/2008 du 23 juillet 2008 consid. 3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 392).

En l'espèce, on peine toutefois à comprendre l'argumentation de l'appelante, puisque l'indemnité en question a été allouée par un employeur intérimaire et non par l'appelante. En revanche, il s'agit d'un montant perçu par l'employé de la part d'un autre employeur, qui doit dès lors être déduit de l'indemnité de l'art. 337c CO conformément à l'art. 337c al. 2 CO.

Au vu des développements qui vont suivre (cf. notamment consid 5.3.7), l'admission de ce grief s'avère toutefois sans incidence sur l'issue de l'appel.

**5.3.4** L'appelante fait valoir que l'intimé n'a pas effectué de recherches d'emploi durant le mois de février 2016, de sorte que des dommages-intérêts ne sauraient lui être alloués pour ce mois-ci.

D'après l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition répartit le fardeau de la preuve et détermine ainsi qui doit subir les conséquences de l'échec de la preuve (Steinauer, Le Titre préliminaire du Code civil et Droit des personnes, Traité de droit privé suisse, vol. II/1, Bâle 2009, nn. 641 et 693). Comme on l'a vu sous consid. 3.2 ci-dessus, l'intimé a déclaré avoir beaucoup cherché de travail lorsqu'il n'était pas malade et qu'il ne travaillait pas. Il appartenait dès lors à

l'appelante de démontrer que l'intimé était apte à travailler pendant la période en question, en requérant par exemple production d'un certificat médical. Faute d'instruction sur ce point, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir cherché de travail en février 2016, alors qu'il se trouvait peut-être en arrêt maladie. Dans le doute et compte tenu de la charge de la preuve, le moyen doit être rejeté.

**5.3.5** L'appelante conteste ensuite le montant alloué à l'intervenante U.\_\_\_\_\_ Caisse de chômage, qui a été subrogée pour le salaire d'avril 2016, alors même que les premiers juges ont retenu que l'intimé n'avait pas fait de recherches d'emploi et qu'il n'avait pas droit à des dommages-intérêts pour la période en question.

Il est exact que le tribunal a retenu que la Caisse de chômage était subrogée *ex lege* pour les indemnités versées pour les mois de mars à mai 2016, alors qu'il a retenu que l'intimé n'avait pas droit à des dommages-intérêts pour le mois d'avril 2016, faute de recherches d'emploi. On ne saurait toutefois reprocher à l'intimé de ne pas avoir exercé de travail intérimaire à certaines périodes, soit d'octobre 2015 à janvier 2016 ainsi qu'en avril 2016, dès lors qu'il n'avait pas à effectuer du travail intérimaire car il était en droit de rechercher un nouveau contrat d'apprentissage. L'intimé a fait preuve de bonne volonté en acceptant du travail intérimaire alors que rien ne l'y obligeait. Si l'on doit imputer ce qu'il a effectivement gagné comme intérimaire, on ne peut en revanche pas considérer qu'il a renoncé à un revenu pour les mois d'octobre 2015 à janvier 2016, à hauteur de 4'593 fr. 20, ainsi qu'en avril 2016, à hauteur de 1'148 fr. 30.

La subrogation d'U.\_\_\_\_\_ Caisse de chômage est ainsi fondée et le grief doit être rejeté.

**5.3.6** L'appelante conteste enfin l'indemnité de 800 fr. allouée à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

S'il est établi que le comportement de l'intimé par rapport aux règles fixées par son employeur quant à la comptabilisation des heures n'était guère respectueux et adéquat et qu'il lui arrivait parfois de s'emporter, il n'en reste pas moins que l'intimé a toujours travaillé sans reproches de ses collègues et que seule cette question de règles était litigieuse. De plus, il faut prendre en compte le fait qu'il a perdu sa place d'apprentissage, sans en retrouver une autre, et qu'il n'a pas pu à ce jour achever sa formation. Dès lors, l'indemnité allouée apparaît modeste au vu de ces circonstances et peut être confirmée.

Le moyen sera ainsi rejeté.

**5.3.7** En définitive, il apparaît que les premiers juges auraient effectivement dû porter le montant de 386 fr. 25 versé à titre d'indemnité de vacances en déduction de la créance en dommages-intérêts allouée à l'intimé (cf. consid. 5.3.3 supra). Il apparaît également qu'ils ont déduit à tort des prétentions de l'intimé les montants précités de 4'593 fr. 20 et de 1'148 fr. 30 (cf. consid. 5.3.5). Les montants indûment alloués s'avèrent ainsi largement supérieurs au montant de 386 fr. 25 qui aurait dû être imputé, celui-ci ne portant ainsi finalement pas à conséquence. Au demeurant, dans la mesure où l'intimé n'a pas contesté le jugement attaqué, celui-ci ne saurait être réformé au détriment de l'appelante (art. 58 al. 1 CPC).

**6.** Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

Compte tenu de la nature du litige, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos,  
est notifié à :

- Me Laure-Anne Suter (pour V. \_\_\_\_\_),
- A.R. \_\_\_\_\_,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement  
de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est  
inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins

que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :